

A large, semi-transparent image of a person's hands interacting with a digital tablet. The screen of the tablet displays a global map with various icons representing social media, communication, and technology, such as people icons, a thumbs-up, a play button, and gears. The background of the slide features a white diagonal band on the left side containing a stylized graphic of a building with three stars above it, and a blue vertical band on the right side containing the academy's logo and Arabic text.

الأكاديمية الإسكندنافية
للتدريب والتطوير

Mobile : 0046700414959 | Mobile : 0046700414959 | phone : 0046114759991

Email : info@scandinavianacademy.net | Web site : <https://scandinavianacademy.net>

location : Sweden - Norrköping - Timmermansgatan100 | P.O.BOX : 60359



دورة: تقييم وإدارة هيكل الأجر ووضع الحوافز

ال코드	المدينة	الفندق	نهاية التدريب	بداية التدريب	لغة الدورة - الساعات	السعر	لغة الدورة - الساعات
HRC-295	هامبورج (ألمانيا)	فاعة فندقية	2026-01-05	2026-01-09	العربية - 25	€ 5450	العربية - 25

الهدف العام للبرنامج التدريسي

- إكساب المشاركين المعرفة بالمفهوم العام للد الواقع والحوافز وتأثيرها على الأداء.
- إكتساب معرفة جيدة بالمبادئ الفنية في إجراء مسح الرواتب .
- الحصول على خبرة في تقييم هيكل الرواتب والمشاكل المتعلقة بتعديل الهيكل وتطبيقه .
- الحصول على معرفة أفضل بشأن إعداد وتكوين سياسات إدارة شئون الرواتب وتحسين أدائهم في تفسير ومراقبة تطبيق هذه السياسات
- تزويد المشاركين بالإرشادات والأساليب والأدلة التي تساعد في رفع مستوى الإنتاجية.
- إكساب المشاركين المعرفة بالمفهوم العام للد الواقع والحوافز وتأثيرها على الأداء.
- تزويد المشاركين بالإرشادات والأساليب والأدلة التي تساعد في رفع مستوى الإنتاجية.
- تعريف المشاركين بعملية إعادة هيكلة التنظيم الإداري والخطوات المطلوبة وتوصيف وتصنيف الوظائف وبيان أهمية هذه العملية في شغل الوظائف بأعلى مستوى من الكفاءات الوظيفية المناسبة لها
- تزويد المشاركين بالمهارات اللازمة لإعداد بطاقات الوصف الوظيفي
- تنمية مهاراتهم في شأن رفع مستوى الأداء عن طريق إعادة توصيف وتصنيف الوظائف كأحد متطلبات الهندسة . (إعادة الهندسة- Re-Engineering)

المحتويات العلمية للبرنامج التدريسي

- مفهوم هيكل الرواتب
- تقييم هيكل الرواتب / المبادئ والتقويم والأساليب
- مسح الرواتب / الأهداف وال نطاق
- اختيار الوظائف القياسية ومعلومات المسح والمنظمات المقارنة .
- تحليل معلومات المسح وإعداد التوصيات وأسس تعديل هيكل الرواتب
- العوامل الرئيسية التي تؤثر على مستويات الرواتب
- المحاسبة على الرواتب للأجر وفقاً لمعايير المحاسبة الدولية
- تحليل نظام الحوافز والأجر
- تطوير نظام الحوافز والأجر
- معايير نظام المحافظ والأجر .



- مفهوم إعادة الهيكلة
 - مفهوم الهياكل التنظيمية .
 - مفهوم تصنيف الوظائف .
 - تحليل عملية الهيكلة التنظيمية القائمة بالمؤسسات والتعرف على نقاط القوى والضعف فيها .
 - الهياكل التنظيمية وفاعلية الاتصالات الإدارية .
 - إرشادات تطبيق هيكل الرواتب المعدل .
 - سياسات إدارة شئون الرواتب / الأهداف والنطاق والملامح الرئيسية .
 - تعريف الإدارات العاملة بالتغييرات في هيكل الرواتب والسياسات
 - مراقبة التطبيق لسياسات وهياكل الرواتب لضمان سلامة تنفيذها وإمكانية تطويره
- أهمية توصيف وتصنيف الوظائف بالنسبة لشغل الوظيفة وبالنسبة لشاغل الوظيفة
 - الدافعية :
 - مفهوم الدوافع
 - أنواع الدوافع
 - نظريات الدوافع
 - إدارة الصراع
 - إدارة التوتر
 - التحفيز
 - مفهوم التحفيز
 - أنواع الحوافز
 - أساليب التحفيز
 - مداخل التحفيز
 - مشكلات التحفيز
 - إرشادات في عملية التحفيز
 - دليل التحفيز في العمل
 - برنامج عمل لتصميم الحوافز
- الهندسة وإعادة الهندسة عن طريق إعادة توصيف وتصنيف الوظائف
 - إعادة التوصيف والتصنيف كأحد جناحي الهندسة .
 - تهيئة البيئة القانونية الالزمة للتوصيف والتصنيف .
 - تهيئة مناخ العمل لتقبل الآثار المترتبة على إعادة التوصيف والتصنيف .
 - تهيئة القيادة الالزمة لقيادة فرق العمل المسئولة عن إعادة التوصيف والتصنيف .
- ورشة عمل لاستبيان كيفية تحليل وتطوير نظام الحوافز و الأجر وفق المعايير والاسس الدولية.
- ورشة عمل لإعداد نماذج بطاقات وصف نموذجية لعدد من الوظائف وكذا وضع بعض الوظائف داخل المجموعة الرئيسية والنوعية الحاصة بها و يتم الاستعانة في ذلك بما يلي



- ميزانية الوظائف والدرجات الوظيفية المقررة بالميزانية .
- الهيكل التنظيمي السابق ، والهيكل التنظيمي الحالي للجهة .
- التوصيف والتصنيف السابق أن وجد ، والمقابلات الشخصية مع بعض المسؤولين والموظفين المختصين .
- القيام بعملية تحليل لوظائف وتحديد الوصف الوظيفي والصلاحيات والمسؤوليات .
- تحليل المتطلبات الوظيفية وتحديد المؤهلات العلمية والخبرات والمهارات .
- تحليل المتطلبات السلوكية للوظيفة وتحديد الوصف الوظيفي السلوكي والصفات الشخصية المطلوبة للوظيفة
- تحديد خطة التطوير المهني لشاغل الوظيفة
- حالات وورش عملية وتطبيقية
- تقييم وختام البرنامج التدريسي



الأكاديمية الإسكندنافية للتدريب والتطوير تعتمد على أحدث الأساليب العلمية والمهنية في مجالات التدريب وتنمية الموارد البشرية، بهدف رفع كفاءة الأفراد والمؤسسات. يتم تنفيذ البرامج التدريبية وفق منهجية متكاملة تشمل:

- المحاضرات النظرية المدعومة بعرض تقديمي (PowerPoint) ومقاطع مرئية (فيديوهات وأفلام قصيرة).
- التقييم العلمي للمتدربين قبل وبعد البرنامج لقياس مدى التطور والتحصيل العلمي.
- جلسات العصف الذهني وتطبيقات عملية للأدوار من خلال تمثيل المواقف العملية.
- دراسة حالات عملية مصممة خصيصاً لتلائم المادة العلمية وطبيعة عمل المشاركين.
- اختبارات تقييمية تُجرى في نهاية الدورة لتحديد مدى تحقيق الأهداف التدريبية.

يحصل كل مشارك على المادة العلمية والعملية للبرنامج مطبوعة ومحفوظة على CD أو فلاش ميموري، مع تقديم تقارير مفصلة تشمل الحضور والنتائج النهائية مع التقييم العام للبرنامج.

يتم إعداد المادة العلمية للبرامج التدريبية بطريقة احترافية على يد نخبة من الخبراء والمتخصصين في مختلف المجالات والتخصصات. في ختام البرنامج، يحصل المشاركون على شهادة حضور مهنية موقعة ومعتمدة من الأكاديمية الإسكندنافية للتدريب والتطوير.

أوقات البرنامج:

- من الساعة 9:00 صباحاً حتى 2:00 ظهراً في المدن العربية.
- من الساعة 10:00 صباحاً حتى 3:00 ظهراً في المدن الأوروبية والآسيوية.

البرامج التدريبية تتضمن :

- بوفيه يومي يقدم أثناء المحاضرات لضمان راحة المشاركين.



الأكاديمية الس堪динافية للتدريب والتطوير

English Courses +46700414979 Arabic Courses +46700414959 +46114759991

scandinavianacademy.net info@scandinavianacademy.net

Timmermansgatan 100 B.O.X 60359 Norrköping - Sweden